

SKRIPSI

‘FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

PADA PT. BANGKINANG PEKANBARU’’



DISUSUN

Oleh:

EDI PUTRA

NIM: 10671004722

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RIAU

SULTAN SYARIF KASIM

PEKANBARU

2010

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BANGKINANG PEKANBARU

OLEH : EDI PUTRA

Penulis melakukan penelitian pada PT. Bangkinang Pekanbaru terletak di jalan Taskurun No. 9 Pekanbaru Kode Pos 28215 Riau. Penelitian ini memakan waktu dari bulan November 2009 sampai Februari 2010. Penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru. Data yang diambil berdasarkan data primer yang diambil langsung dari objek penelitian yaitu tanggapan karyawan terhadap kompensasi, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja pada PT. Bangkinang Pekanbaru, sedangkan data skunder diperoleh dari perusahaan untuk mendukung data primer tersebut.

Penelitian ini melibatkan populasi dan sampel dengan metode sensus, populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bangkinang Pekanbaru, sedangkan sampel yang diambil oleh penulis dari populasi diatas sebanyak 44 orang. Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan daftar pertanyaan (Questioner) dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Bangkinang Pekanbaru, dengan analisis data menggunakan metode regresi berganda.

Variabel yang diambil dalam penulisan skripsi ini yaitu kompensasi, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja. Kesimpulan dari skripsi ini dapat dilihat pada variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar 2,126 > t tabel sebesar 1,680. Dengan demikian dapat dikatakan kompensasi dapat berpengaruh secara signifikan. Sedangkan dalam variabel pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar -0,454 dan $0,392 < t$ tabel sebesar 1,680 tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

Oleh sebab itu disarankan pada PT. Bangkinang Pekanbaru agar memprioritaskan besarnya gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan supaya karyawan mampu meningkatkan kinerja sesuai tuntunan perusahaan.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Penulisan	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kerangka Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pengertian Produktivitas Kerja	12
3. Tingkat Produktivitas Kerja	15
4. Sumber-sumber Produktivitas	18
5. Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja	19
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas	22
7. Kompensasi	23
8. Pendidikan Latihan dan Jenisnya	32
9. Lingkungan Kerja.....	43
B. Kerangka Pemikiran.....	48
C. Hipotesis.....	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
B. Populasi dan Sampel	49
C. Sumber Data.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	51
E. Analisa Data	52
F. Pengukuran Instrumen Penelitian	52
G. Pengujian Regresi Linier Berganda	57

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	60
B. Struktur Organisasi	61

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden.....	71
B. Deskripsi Variabel.....	73
C. Uji Kualitas Data.....	92
D. Analisa Regresi Linier Berganda	98

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agar perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien salah satu caranya dengan melaksanakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah dengan mengetahui kualitas dan kemampuan, sarana pendukung. Fungsi-fungsi tersebut akan saling berinteraksi dan saling kait-mengkait dan sebagai hasil dari interaksi antar fungsi-fungsi tersebut maka akan timbul proses manajemen. Keseluruhan proses tersebut dilaksanakan oleh perusahaan dengan maksud untuk mempersatukan usaha dari tiap individu atau unit kerja yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan diterapkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja maka diharapkan akhirnya akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Bangkinang Pekanbaru.

Selain manajemen perusahaan, faktor lain yang juga berpengaruh pada kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan seluruh kegiatan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang mengerjakan. Dengan demikian manusia merupakan salah satu faktor penentu kelangsungan proses produksi pada perusahaan industry.

Menurut Ilo dalam bukunya Zulian Yamit (2002:12) menyatakan bahwa “pada dasarnya produktivitas adalah perbandingan antara elemen-elemen produksi dengan yang dihasilkan”.

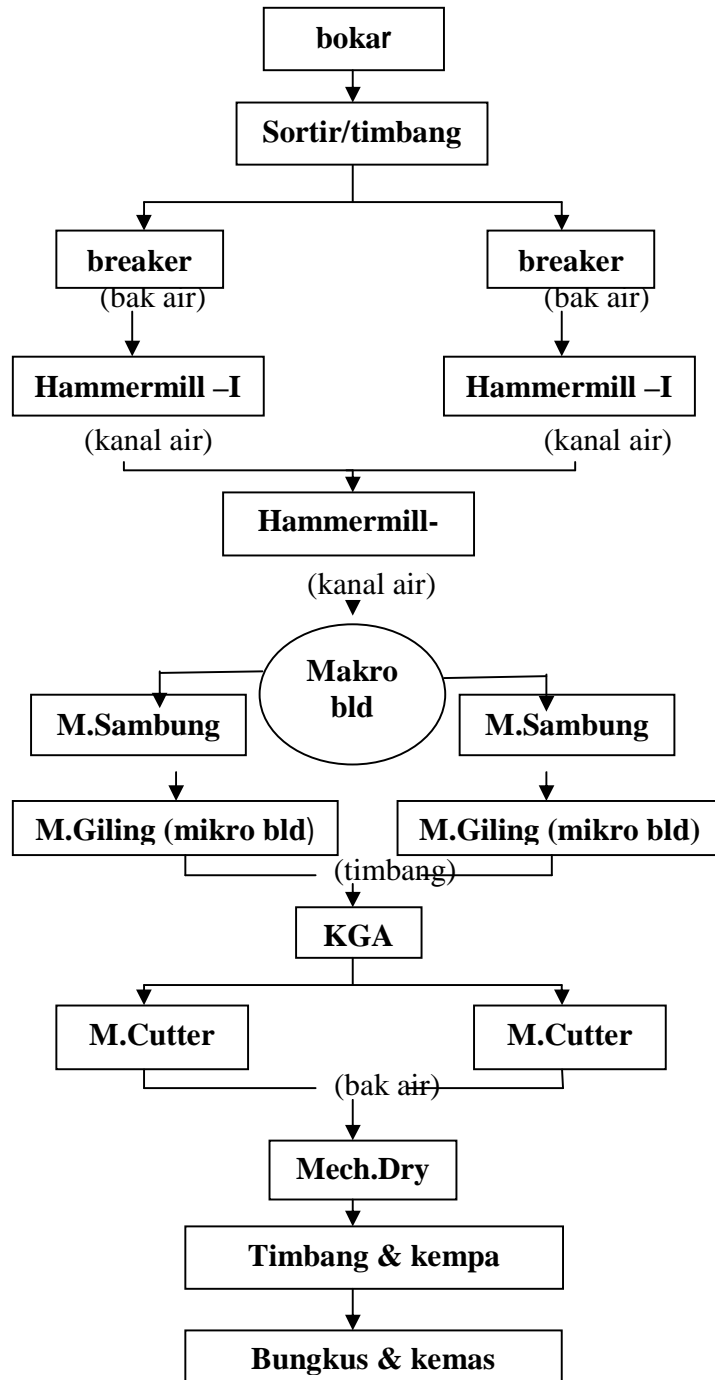
Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaanpun akan semakin kencang, yang akhirnya akan menciptakan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan akan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Produktivitas kerja sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan yang pada akhirnya akan dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai pelaku utama dalam pencapaian tujuan perusahaan memegang peranan yang penting upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah suatu yang harus diperhatikan perusahaan. Manajer sebagai pemimpin perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Seorang manajer perusahaan pada umumnya menghendaki mampu menghasilkan produk-produk yang optimal guna memenuhi kebutuhan konsumennya. Dengan produk yang optimal maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang tinggi dan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Keuntungan yang tinggi tersebut dapat diraih apabila dalam operasional perusahaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Bagan Proses Produksi PT. Bangkinang Pekanbaru

Gambar.I.1



Sumber :PT.Bangkinang Pekan Baru. (Siap Ekspor)

Mesin dan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan ini adalah yang bersifat khusus yang pada umumnya dibeli semenjak 1980 dan sampai saat ini masih dipergunakan. Mesin-mesin ini bertujuan untuk menghasilkan satu jenis produk saja yaitu *crumb rubber*. Meskipun dalam melaksanakan proses produksi mesin ini mempunyai tugas yang berbeda-beda tetapi antara satu dengan yang lainnya tidak dapat dipisahkan. Mesin breaker disamping mempunyai fungsi menghancurkan balok-balok karet juga dapat mensortir karena setelah masuk dimesin breaker akan dapat diketahui mutu dan jenis karet yang akan diolah. Kemudian mesin hamrmill merupakan gilingan berpalu dan mesin ini mampu menghilangkan kotoran dari pecahan karet dengan kadar kebersihan sebesar 95 %.

Mesin mangel memiliki tugas untuk membentuk lempengan karet dengan ketebalan 10 mm dan dengan panjang 5-8 m. Mesin ini mempunyai ukuran panjang 28 inci dengan diameter gilingan 14 inci dan terdapat dua rol/gilingan yang berputar dengan kecepatan yang tidak sama.

Kemudian diteruskan ke mesin dryer. Mesin ini mempunyai bentuk seperti oven yang terdiri dari empat kompartement dimana masing-masing kompartement dipisah secara efektif oleh sekat-sekat. Dua sekat yang pertama menghembuskan udara panas dari atas dan dua sekat berikutnya berlangsung pengeringan air pada karet dengan cara difusi yaitu udara panas dihembuskan dari bagian bawah kompartement dan disirkulasikan. Cuttermill atau granulator berfungsi untuk meremah lembaran karet menjadi ketebalan diameter 5-8 mm. Mesin press yaitu berfungsi

untuk membentuk lempengan-lempengan karet menjadi bal atau bandela dengan berat perbalnya 35 kg. Untuk lebih mempercepat dan memperlancar proses pengolahan karet menjadi crumb rubber dari dan ke proses selanjutnya digunakan conveyor atau ban berjalan. Untuk menggerakkan mesin-mesin ini secara tidak langsung perusahaan ini menggunakan *diesel generating set* yang masing-masing berkekuatan 500 kw.

Dibawah ini merupakan Tabel produktivitas karyawan bagian produksi dari tahun 2005 sampai 2006 adalah sebagai berikut :

Tabel. I.1.Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Bangkinang Pekanbaru.

TAHUN	JUMLAH TENAGA KERJA	REALISASI	%
2005	38	108, 165/ ton	28, 46 %
2006	38	163, 648/ ton	43, 07 %
2007	38	184, 605/ ton	48, 58 %
2008	38	211, 444/ ton	55, 64 %
2009	38	201, 899/ ton	53, 13 %

Sumber PT.Bangkinang Pekanbaru

Dari data tabel produktivitas diatas dapat di jelaska sebagai berikut: Dari tahun (2005) terdapat produktivitas sebesar 108, 165 ton karet dengan porsentase sebesar 28, 46 % kemudian pada tahun (2006) naik lagi menjadi 163, 648 ton karet dengan porsentase 43, 07 % kemudian bertambah lagi tahun (2007) menjadi 184, 605 ton karet dengan porsentase 48, 58 % kemudian pada tahun (2008) naik lagi menjadi 211, 444 ton dengan porsentase 55, 64 % dan terjadi penurunan pada tahun (2009) menjadi 201, 899 ton karet dengan porsentase 53, 13 %. Dari informasi data diatas dapat disimpulkan bahwa seringnya terjadi kenaikan-kenaikan produktivitas

karyawan bagian produksi pada PT.Bangkinang Pekanbaru dari pada terjadinya penurunan.

Berdasarkan kondisi diatas penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan memberikan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Bangkinang Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Bangkinang Pekanbaru ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT.Bangkinang Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

a. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Bangkinang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja bagian produksi pada PT.Bangkinang Pekanbaru.

b. Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

2. Hasil penelitian ini diharapkan berguna mengatasi masalah yang ada pada PT.Bangkinang Pekanbaru.
3. Bahan informasi bagi peneliti selanjutnya, terutama bagi yang mengambil judul yang sama.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu manajemen.

D. Sistematika Penulisan.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab yang pertama ini akan dibahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika usulan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA.

Dalam bab ini dijabarkan tentang teori-teori yang mendasari masalah mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian koordinasi pimpinan, dan pengawasan dengan produktivitas kerja, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang tempat dan waktu penelitian, metode penentuan obyek penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang PT. Bangkinang Pekanbaru. Seperti latar belakang, sejarah berdirinya perusahaan tersebut.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis data, uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN.

Bab ini adalah adanya kesimpulan tentang pembahasan penulis yang disertai dengan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang sangat kompleks dan menarik untuk dipelajari disamping bidang manajemen lain seperti manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen pemasaran dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua pengertian pokok yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan atau mengelola.

Simamora (2000:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelola karier, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Berdasarkan definisi tersebut, maka manajemen sumber daya manusia menyangkut langkah-langkah pendesainan dan pengimplementasikan sistim perencanaan, penyusunan para karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan

Perkembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih modern, focus manajemen sumber daya manusia telah mengarah kepada adanya orientasi kebutuhan-kebutuhan yang lebih detail di dalam perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut sebagaimana pengertian manajemen sumber daya manusia yang diutarakan oleh Siswanto (2000:9) : “Manajemen sumber daya manusia dapat diistilahkan atau didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas tenaga kerja mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun dimana proses pengambilan keputusan keputusannya didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan”. Apabila kita tinjau pengertian Manajemen sumber daya manusia didalam islam maka dapat kita pedomani dalam Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd 11 :

[illegible]

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang

ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

b. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima) secara singkat sebagai berikut (Simamora, 2000:36)

1. Fungsi pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. (*the raigt man in the raigt place*).

2. Fungsi pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknism, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

3. Fungsi kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4. Fungsi pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan para karyawan, sehingga tercipta hubungan yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara perusahaan dan karyawan.

5. Fungsi pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau mementingkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan dengan K2 (keselamatan dan kesehatan kerja).

2. Pengertian Produktivitas Kerja

a. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). (Husein Umar 2005 :164). Produktivitas adalah ukuran seberapa baik sistem operasi berfungsi (James, A. Stoner, 1996 : 2690)

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Drs, Much Darsyah Sinungan, 2008: 16)

Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perusahaan persatuan waktu (Ravianto, 1999 : 15)

Produktivitas adalah rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) yang bernilai, misalnya efisiensi dan efektivitas sumber daya yang tersedia (Timple, 2000 : 107)

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil jumlah barang dan jasa yang diproduksi dan sumber (jumlah karyawan, modal, tanah, energi dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Swastha, 1998 : 281)

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan (Tisnawati, 2005 ; 183)

Produktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan (Lisdarto, : 2001)

Produktivitas adalah merupakan perbandingan hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) atau masukan yang terdiri atas beberapa faktor (Ravianto, 1999 : 12)

Menurut P. Siagian bahwa produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

Produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004 : 137).

Menurut dewan produktivitas nasional mendefinisikan produktivitas sebagai berikut : Suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, pertama :suatu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksima, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya yang membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Pandangan mengenai produktivitas itu bagi setiap orang berbeda, namun banyak orang menganggap bahwa produktivitas itu adalah hasil *rill* per jam pekerja pabrik. Dalam istilah ini, produktivitas merupakan suatu ukuran kasar menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produktivitas yang sangat penting.

Seorang tenaga kerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan *output* atau produk yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa (Sinungan 2003 : 12)

Menurut Anoraga dan Suyati, produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem (1995 :119-121). Sinungan (2003:1) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa

kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Schermerharn (2003:7) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Terdapat berbagai cara pengukuran produktivitas karyawan Simamora (2000: 419) mengemukakan bahwa salah satu cara pengukuran produktivitas adalah dengan mengevaluasi kadar penyelesaian tugas yang terdalkan dengan mengukur kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Contohnya adalah jumlah unit yang dihasilkan perjam, persentase kesalahan, nilai dan volume penjualan dan lain-lainnya.

1. Tingkat Produktivitas

Tingkat produktivitas biasanya diukur dengan berpedoman pada suatu indeks produktivitas. Dimana pengukuran indeks produktivitas pada perusahaan adalah

untuk menganalisa dan melakukan efisiensi produksi sebagai penentuan target atau tujuan nyata dari perusahaan.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas untuk suatu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas untuk suatu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas persial, sedangkan pengukuran produktivitas untuk seluruh masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas total.

Menurut sinungan, yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja perorangan tertentu yang dapat dirumuskan : (Sinungan :2005 : 23) sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah keluaran (output)}}{\text{Jumlah masukan (input)}}$$

Dimana :

Output : Jumlah produksi

Input : Jumlah kariawan

Berdasarkan rumusan diatas maka produktivitas tenaga kerja dapat berkurang apabila :

1. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan waktu kerjanya sama.
2. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jam kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan produktivitas dinyatakan meningkat apabila :

1. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan waktu bekerja, sama atau tetap.
2. Volume produksi tetap, sedangkan jumlah waktu berkurang.

Manfaat pengukuran produktivitas adalah :

1. Sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisa produktivitas.
2. Penempatan keputusan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran produksi pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang berhubungan.

Gejala –gejala rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.

Salah satu tanda rendahnya produktivitas dimana tenaga kerja tidak dapat menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

2. Tingkat absensi yang tinggi.

Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunnya produktivitas tenaga kerja.

3. Tingkat kerusakan yang tinggi.

Apabila terjadi kerusakan baik bahan baku, barang jadi maupun peralatan meningkat itu pertanda tenaga kerja ceroboh dalam melakukan pekerjaannya.

4. Tingkat perpindahan buruh (*labor turn over*) Yng tinggi.

Tenaga kerja sudah tidak tahan lagi bekerja pada perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang pindah.

5. Kegelisahan dimana-mana dan tuntutan sering terjadi.

Ketidak tenangan tenaga kerja melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tenaga kerja tersebut membuat tuntutan kepada perusahaan.

6. Pemogokan.

Inilah tanda jelas terlihat dari turunnya produktivitas kerja, dimana tenaga kerja tidak melakukan pekerjaannya karena ketidak puasan tenaga kerja pada perusahaan.

2. Sumber-Sumber Produktivitas

Manusia sebagai tenaga kerja untuk tetap produktif harus mampu mendayagunakan sumber daya tenaga kerja, baik yang terdapat pada dirinya maupun lingkungan sekitarnya.

Adapun sumber produktivitas itu adalah :

1. Penggunaan pikiran.

Produktivitas dikatakan tinggi jika untuk memperoleh yang maksimal dipergunakan cara yang paling mudah dan tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2. Penggunaan tenaga jasmani dan fisik.

Produktivitas dikatakan tinggi apabila didalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik, tidak banyak dipergunakan tenaga jasmani dan fisik yang melelahkan. Sebaiknya produktivitas dikatakan rendah apabila dikaitkan dengan banyak mempergunakan tenaga kerja jasmani atau fisik, sedangkan hasilnya sedikit.

3. Penggunaan waktu.

Produktivitas dari segi penggunaan waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian suatu hasil dalam bekerja. Jika untuk mencapai hasil tertentu diperlukan waktu yang singkat, ini berarti produktivitas kerja mengalami kenaikan yang tinggi.

4. Penggunaan ruang.

Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila ruang yang luas, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh. Pemakaian ruang yang luas, akan memperpanjang jarak yang harus ditempuh tenaga dalam mewujudkan kerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

5. Penggunaan material atau bahan dan ruang.

Suatu bentuk pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan material atau bahan baku dan peralatan tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi hasil yang dicapai. (J. Ravianto, 1996 : 19).

3. Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Kariawan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi.

Tujuh kunci yang ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi adalah :

1. Keahlian manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa.
3. Kesederhanaan organisasi dan operasional
4. Kepegawaian yang efektif.
5. Tugas yang menantang.
6. Perencanaan dan pengendalian
7. Pelatihan manajerial khusus. (Timple, 2000 : 106).

Teori manajemen yang ilmiah menyatakan bahwa pendekatan terhadap tenaga kerja harus diukur secara ilmiah, prestasinya diteliti secermat mungkin dan disiplin kerja diberlakukan secara ketat, para pekerja dianggap sebagai pemalas, yang selalu harus diperintah, mereka selalu mengharapkan imbalan gaji, tidak ada pengorbanan tanpa imbalan, demikian pandangan mereka.

Untuk itu dibawah ini akan diberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, baik yang bersifat material maupun non material, yaitu :

Gaji yang cukup.

1. Memperhatikan kebutuhan rohani.

2. Sekali-kali perlu diciptakan suasana santai.
3. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
5. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju.
6. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
7. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas.
8. Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.
9. Pemberian insentif yang terarah.
10. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. (Nitisemito, 1996 : 70)

Salah satu langkah penting dalam usaha meningkatkan produktivitas adalah dengan merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang signifikan.

Beberapa kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Validitas, yaitu suatu ukuran yang valid adalah ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya.
2. Kelengkapan, ini berhubungan dengan ketelitian dengan seluruh output yang didapat dari input yang dipergunakan dapat diukur dan termasuk didalam rasio-rasio produksi tersebut.
3. Dapat dibandingkan, produktivitas adalah ukuran relatif, karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode ke periode berikutnya, sehingga dapat diketahui apakah penggunaan sumber daya lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.

4. Inklusif, bahwa pengukuran produktivitas ini harus dilakukan pada kegiatan produksi dan juga pada kegiatan non produksi didalam organisasi.
5. Cepat dan tepat waktu, yaitu untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat dan tepat sehingga pimpinan organisasi dapat segera mengambil tindakan bila ada persoalan yang timbul. Hasil pengukuran produktivitas dikomunikasikan pada tiap manajer atau pimpinan, bawahan yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya.
6. Keefektifan biaya, bahwa pengukuran produktivitas harus dilakukan dengan memperhatikan biaya-biaya yang terkait, baik yang langsung maupun tidak langsung, pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha-usaha produktif yang sedang berjalan didalam organisasi.

(Isyandi, 2004 : 165)

Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan kemampuan kerja akan menghasilkan suatu produk yang dapat ditingkatkan. Peningkatan produktivitas kerja ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap usaha selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sekalipun motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini

diperlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, semangat dan kegairahan kerja.

Dengan terpenuhinya faktor-faktor yang dapat menciptakan semangat kerja para pekerja tersebut, maka pekerja akan terpuaskan kebutuhan-kebutuhannya, sehingga mereka akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat dan kegeirahan kerja para tenaga kerja.

Adapun salah satu faktor dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi turun naiknya produktivitas karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi.
2. Pendidikan dan pelatihan.
3. Lingkungan kerja. (Ravianto, 1996 : 20)

5. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima oleh kariawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2001 : 118).

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. (Sastrohadiwiriyo, 2005 : 181).

Kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. (Ranupandoyo, 2002 : 12).

Kompensasi finansial merupakan suatu asset bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada di pekerjaannya. (Simamora, 2003 : 572).

Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting untuk organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi pegawainya, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga kerja baru, atau melatih tenaga kerja yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar. (Notoatmodjo, 2003 : 154)

Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Kompensasi adakalanya diberikan dalam bentuk uang atau barang maupun fasilitas lainnya yang merupakan investasi keanggotaan seseorang atau jasa-jasanya dalam organisasi atau perusahaan.

b. Tujuan dan dasar penetapan kompensasi

Pemberian kompensasi dalam, suatu organisasi, jelas mengandung tujuan-tujuan yang positif, yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “ *economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

2. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja.

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan perunit produksi bahkan akan semakin rendah.

3. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan.

Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan

perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar atau keuntungannya besar.

(Martoyo, 2000 : 129)

Suatu perusahaan dapat saja menetapkan kompensasi dengan beberapa landasan atau sistem yang berbeda dengan perusahaan lainnya sesuai dengan bidang usaha atau kegiatan yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Adapun sasaran dari pemberian kompensasi adalah :

1. Untuk menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya.
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Mempererat hubungan para karyawan dan perusahaan.
4. Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin kerja.
6. Mempermudah perusahaan mencapai tujuan.
7. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi maju. (Saydam, 1996 : 241)

Kesejahteraan karyawan melalui pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan. Apabila standar yang ditetapkan tidak sesuai lagi dengan keadaan yang berkembang akan menyebabkan masalah terhadap aktivitas pekerjaan.

Hal yang melandasi dasar penetapan kompensasi bagi karyawan adalah isu-isu berikut :

Jumlah kompensasi yang diperlukan untuk memelihara dan memperbaiki standar hidup pekerja.

1. Tingkat kompensasi karyawan perusahaan dibandingkan kompensasi karyawan lain dengan derajat dan keterampilan sama.
2. Kapasitas perusahaan dalam memberikan kompensasi. (Sukarno, 2002 : 246)

Adapun tahapan dalam penetapan kompensasi sebagai berikut :

1. Tahap 1

Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relative pada setiap pekerjaan.

2. Tahap 2

Melakukan survai upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran dipasar kerja.

3. Tahap 3

Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal. (Rivai, 2004 : 366)

Dasar penetapan kompensasi dapat digolongkan menurut sistem upah, yaitu sebagai berikut :

1. Sistem upah menurut waktu.

Sistem upah menurut waktu dibedakan atas upah per jam, upah per hari, upah per minggu dan upah per bulan.

2. Sistem upah menurut kesatuan hasil.

Sistem upah menurut kesatuan hasil diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil kerja pekerja dapat diukur.

3. Sistem upah premi atau borongan.

Sistem upah premi atau borongan, lazim pula disebut “ainsharing sistem” yang dibagi atas upah premi yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan upah premi tidak berdasarkan ilmu pengetahuan. (Manulang, 1997 : 123)

c. Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Adapun jenis-jenis kompensasi antara lain :

1. Kompensasi finansial

a. Upah gaji.

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tariff gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Gaji merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan manajemen atau kantor, eksekutif dan staf profesional.

b. Tunjangan.

Pemberian tunjangan umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab perusahaan kepada pegawainya. Adapun tujuan pemberian tunjangan adalah untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

c. Insentif dan premi.

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan keuntungan-keuntungan. Sedangkan premi merupakan bayaran lebih yang diberikan karena pegawai harus bekerja ekstra keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman.

2. Kompensasi non finansial.

- a. Yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu pekerjaan yang menantang, tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian tugas.
- b. Yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yaitu kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan yang nyaman dan sharing pekerjaan.

Sedangkan wujud kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Uang.

- a. Gaji dan upah.

- b. Tunjangan dalam bentuk uang.
- c. Bonus.

2. Natura

- a. Beras, gula dan lainnya.
- b. Pakaian.
- c. Obat-obatan dan lain-lain.

3. Kenikmatan

- a. Fasilitas rumah Cuma-Cuma.
- b. Fasilitas kendaraan.
- c. Pemeliharaan kesehatan.

4. Dan lain-lain.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya, ini berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem kompensasi tersebut harus mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dari pada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Jika pencari kerja lebih banyak dari lowongan kerja maka kompensasi akan lebih kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit jika dibandingkan dengan lowongan pekerjaan maka kompensasi yang diberikan akan lebih besar.

2. Serikat karyawan.

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi.

3. Produktivitas.

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi, perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan supply atau melakukan otomatisasi.

4. Kesiediaan untuk membayar.

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5. Kemampuan untuk membayar.

Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang relasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan.

6. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian.

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan pengkajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat.

7. Kendala-kendala pemerintah.

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan, peraturan upah minimum, upah kerja lembur dan pembatasan umum untuk tenaga kerja anak-anak merupakan contoh beberapa kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

Dengan demikian, semakin besar kapasitas perusahaan semakin besar dan semakin beragam pula jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini dapat menunjang produktivitas karyawan serta mempertinggi semangat kerja karyawan.

8. Pendidikan Dan Latihan

a. Pengertian pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat.

Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan melakukan mutasi dan promosi terhadap tenaga kerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. (Sastrohadiwiryono, 2005 : 199).

Pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam pelaksanaan proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong tentang perkembangan kemampuan dasar yang apa adanya, sedangkan pengertian latihan adalah pembinaan kecakapan dan kemahiran dalam melaksanakan tugas. (Flippo, 1997 : 145)

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. (Notoatmojo, 2003 : 28)

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. (Mangkuprawira, 2003 : 135)

b. Jenis pendidikan dan latihan

Menurut sifatnya, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Pendidikan umum.

Yaitu, pendidikan yang dilaksanakan didalam dan luar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan.

Yaitu, pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

3. Pelatihan keahlian.

Yaitu, bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk didalamnya pelatihan ketatalaksanaan.

4. Pelatihan kejuruan.

Yaitu, bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah dari pada pelatihan keahlian.

Menurut sasaran, pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan dalam jabatan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pelatihan prajabatan.

Pelatihan prajabatan merupakan pelatihan yang diberikan kepada tenaga kerja baru dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan dapat terampil dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

2. Pelatihan dalam jabatan.

Pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan para tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan.

Dalam latihan perlu diperhatikan prinsip-prinsip latihan yang berguna sebagai pedoman dalam proses perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi.

Semakin tinggi motivasi tenaga kerja, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan/pengetahuan tersebut.

2. Laporan kemajuan.

Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh tenaga kerja telah memahami pengetahuan atau keterampilan yang baru.

3. Reinforcement.

Apabila keterampilan seorang tenaga kerja diperkuat dengan hadiah maupun dengan hukuman, maka manajer haruslah menentukan agar setiap hadiah dikaitkan dengan kemajuan keterampilan para tenaga kerja tersebut.

4. Praktek.

Mempraktekan apa yang dipelajari jelas merupakan hal yang sangat penting dan para tenaga kerja yang dilatih bisa mempraktekan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan sebenarnya.

5. Perbedaan individual.

Kelebihan kelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, maka perlu disadari bahwa pada hakekatnya tenaga kerja itu berbeda satu dengan yang lainnya.

c. Tujuan pendidikan dan pelatihan

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Agar perusahaan dan para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan efisien maka dibutuhkan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan.

Bila suatu perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pada pendidikan dan pelatihan tersebut. Pendidikan pelatihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak ada gunanya. Oleh karena itu maka tujuan pendidikan dan pelatihan harus dijelaskan dengan baik. Tujuan pendidikan dan pelatihan itu merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan dan pengawasan.

Jadi tujuan pendidikan dan pelatihan karyawan menurut beberapa para ahli adalah :

Tujuan pendidikan yang ingin dicapai perusahaan adalah :

1. Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
2. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
3. Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
4. Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan secara tepat.
5. Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan. (Nasution, 2000 : 72)

Adapun tujuan dari diadakannya pelatihan adalah :

1. Agar peserta pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.
2. Agar pengawasan dilakukan lebih sedikit.
3. Mengurangi labour turn over. (Manulang, 1997 : 80)

Maksud dan tujuan dari pelatihan adalah :

1. Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan bakat seseorang.
2. Untuk merubah perilaku seseorang.
3. Untuk mengubah dari yang sulit menjadi mudah dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan.
4. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.
5. Memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
6. Untuk memperkecil kesenjangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan.
7. Untuk mengurangi kecelakaan ditempat kerja.
8. Dengan adanya kegairahan dalam bekerja, tentunya akan menekan tingkat kemangkiran, (absensi) yang sekaligus menurunkan angka perputaran tenaga kerja. (Ahmad, 2000 : 241)

Sasaran dari tujuan pendidikan dan pelatihan adalah :

1. Pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik.
2. Penggunaan bahan lebih hemat.
3. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
4. Agar kecelakaan lebih kecil.
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
6. Biaya produksi lebih rendah.
7. Kontinuitas. (Nitisemito, 1996 : 126)

Dari pengertian diatas jelas bahwa pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan yang menekan pada keahlian khusus yang berupa

keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikan pendidikan dan pelatihan sarana mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan.

c. Metode pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Pemilihan metode dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya usia peserta, latar belakang pendidikan, pengalaman dan banyaknya pelatih yang tersedia serta faktor-faktor lainnya.

Cara atau metode pelatihan yaitu :

1. Sistem magang.
2. Sistem ceramah atau kuliah.
3. Sistem peragaan.
4. Sistem bimbingan.
5. Sistem latihan praktek.
6. Sistem diskusi.
7. Sistem games atau permainan.
8. Sistem kombinasi. (Nitisemito, 1996 : 65)

Metode pelatihan juga dapat dibagi kedalam dua kategori :

1. Metode praktis (On the job training).
2. Metode Teknik-teknik presentasi atau penyajian informasi. (Handoko, 1996 : 110)

Pendapat lain tentang metode pengembangan (pendidikan dan latihan adalah :

1. Metode latihan atau training :

a. *On the job training.*

Para peserta latihan langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas.

b. *Vastibule.*

Metode latihan yang dilakukan didalam kelas atau bengkel yang biasanya diselenggarakan dalam perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. *Demontrasion and Example.*

Metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan, dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d. *Simulation*

Merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiraan saja.

e. *Apprenticeship*

Bentuk metode ini merupakan perpaduan antara on the job training dengan pengalaman dan dipadukan dengan petunjuk-petunjuk kelas dalam pengetahuan tertentu.

f. *Classroom Methods*

2. Metode Pendidikan

a. *Training Methods atau Classroom Methods*

b. *Under Study*

Teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menjabat jabatan atasannya.

c. *Job Rotation*

Job Rotation adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara priodik untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada jabatan tersebut.

d. *Coaching and Counseling*

Coaching adalah suatu cara pendidikan dimana atasan mengerjakan keahlian atau keterampilan kerja kepada bawahannya, counseling adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi.

e. *Junior Board of Executive or Multiple Management*

Suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini

f. *Commite Assigment*

Komite yang dibentuk untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan

g. *Business Games*

Pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing untuk memecahkan masalah tertentu.

h. *Sensitivity Training*

Para peserta diharapkan untuk belajar bagaimana cara bekerja yang lebih efektif sebagai anggota tim dan bagaimana melaksanakan peranannya lebih baik.

d. Materi dan Kebutuhan Dalam Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan. Agar pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan baik, maka ada beberapa hal yang dibutuhkan dalam pelatihan tersebut.

- 1) Tujuan harus jelas
- 2) Pelatih memiliki kualifikasi yang memadai
- 3) Materi harus sesuai dengan tujuan
- 4) Prasarana untuk praktek kerja (Dessler, 1997:45)

Materi merupakan suatu bagian yang terpenting dalam pendidikan dan pelatihan. Adapun materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus benar-benar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, dan materi harus benar-benar dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan karyawan yang bersangkutan dimasa yang

akan datang. Apabila materi pendidikan dan pelatihan tidak sesuai atau tidak cocok dengan bidang kerja karyawan yang bersangkutan, maka akan berakibat fatal sekali. Hal ini akan mengakibatkan pemborosan biaya, sedangkan sasaran yang ingin dicapai tidak dapat terealisasi secara baik

e. Sifat Pendidikan dan Pelatihan

Sifat pengembangan karyawan dapat berbentuk pengetahuan pengembangan keterampilan serta perkembangan sikap. Ketiga sikap ini erat kaitannya dengan suatu persyaratan untuk menduduki suatu jabatan. Sebenarnya sedikit banyaknya karyawan dituntut untuk memiliki kecakapan itu, namun dengan nilai berbeda berdasarkan sifat tugasnya:

- 1) Sifat pengembangan karyawan dibidang pengetahuan
Tujuan dari pengembangan pengetahuan ini adalah untuk meningkatkan daya analisis, logika dan penarikan kesimpulan. Pengembangan ini diarahkan kepada karyawan staf penelitian dan pengembangan. Karyawan inilah yang dibebani untuk mengwalusi setiap kegiatan organisasi
- 2) Sifat pengembangan dibidang keterampilan
Sifat pengembangan dibidang keterampilan merupakan pelarihan praktek kerja agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dan dapat menghindari atau mengurangi kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian
- 3) Sifat pengembangan karyawan dibidang sikap
Pengembangan sikap dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan manajemen dalam melakukan kepemimpinan terhadap bawahannya, kepada pimpinan yang setingkat atau pada yang lebih tinggi ataupun pada pihak ketiga (instansi atau perusahaan lain, masyarakat, pelanggan). Bagi karyawan lainnya berguna untuk meningkatkan kemampuan "*Human Relation*" (Moekijat, 1997:46)

Untuk menjamin efektifitas penyelenggaraan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja diperlukan prinsip organisasi pendidikandan pelatihan. Yaitu suatu

pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman dan petunjuk teknis untuk berfikir dan melakukan suatu tindakan. Dalam pedoman dan petunjuk teknis tersebut terkandung norma yang dapat membantu memberikan penjelasan tentang bagaimana caranya melakukan suatu tindakan dan berlaku lebih lanjut dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari pada tenaga kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 1996 : 1).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004 : 134)

Lingkungan kerja dibagi :

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik dalam arti luas adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja).
2. Lingkungan perantara / lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya).

b. Lingkungan Perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan. kebisingan, bau tidak sedap dan warna. **(Sedarmayanti, 1996 : 21).**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan sangat berpengaruh juga kepada semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut :

(Hermaya, 1998 : 183)

1. Kebersihan
Kebersihan lingkungan kerja akan menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri tenaga kerja.
2. Pertukaran udara
Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan yang penuh tenaga kerja.
3. Penerangan
Penerangan berupa penerangan listrik dan penerangan matahari diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang biasa ataupun pekerjaan yang memerlukan ketelitian.
4. Keamanan
Perlindungan diberikan kepada tenaga kerja yang sedang bekerja dengan menggunakan alat-alat tertentu yang kemungkinan akan menimbulkan suatu kecelakaan.
5. Kebisingan
Apabila terjadi suatu kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.
6. Pewarnaan

Perusahaan harus memperhatikan dan menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan mempengaruhi keadaan jiwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Musik

Musik yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang bekerja akan berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja tenaga kerja tersebut.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu : Perencanaan terhadap pengaturan berbagai fasilitas pelayanan, masalah kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

1. Pelayanan bagi karyawan.

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan, seperti :

- a. Adanya kantin atau kafetaria dilingkungan pabrik.
- b. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang diberikan secara Cuma-Cuma.

2. Kondisi kerja.

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi :

- a. Penerangan.
- b. Suhu udara.
- c. Suara bising.
- d. Ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan.

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus. Sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. (Sumarni, 2000 : 225)

Parold E. Burt menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan terhadap kerja, yaitu : **(Tohardi, 2002 : 133)**

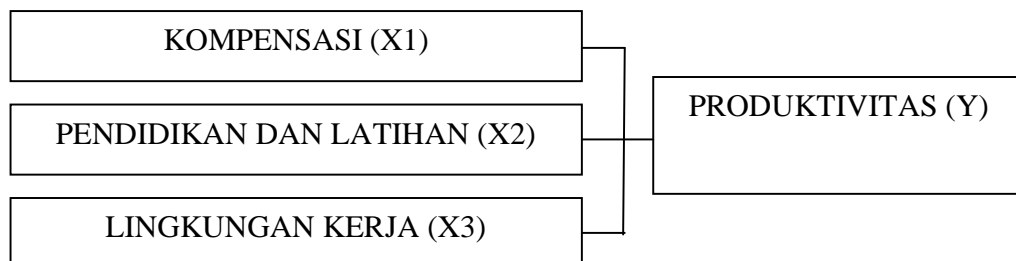
1. Pengaruh dari luar perusahaan, yang terdiri dari beberapa faktor penting dan dapat mempengaruhi seseorang bekerja, yaitu:
 - a. Pendidikan, dimana pengaruh pendidikan merupakan pengaruh langsung yang cukup cepat dapat merubah cara-cara berfikir seseorang.
 - b. Pengalaman kerja, pengalaman dalam prakteknya adalah merupakan usaha nyata seseorang dimana pada dasarnya praktek mengupayakan upaya yang dilaksanakan untuk meneliti keterampilan teknis seseorang.
 - c. Lingkungan budaya, tidak dapat disangka bahwa perusahaan mungkin terdapat sejumlah tenaga yang berasal dari lingkungan yang berbedanya, jadi sedikit banyaknya tentu akan membawa pengaruh dan merupakan salah satu hambatan dalam komunikasi.
 - d. Kesehatan, dalam hal ini seseorang akan bekerja dengan kondisi yang lemah atau kurang sehat akan membahayakan diri sendiri. Faktor kesehatan akan sangat menentukan prestasi kerja individu, sehingga apabila kondisi tubuh kurang sehat maka prestasi kerja akan terganggu.

2. Pengaruh dari dalam perusahaan, yang dapat mempengaruhinya adalah:

- a. Peraturan pemerintah adalah merupakan dasar dari pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang pokok-pokok hubungan kerja, untuk itu semua pihak yang terlibat didalamnya harus dapat mematuhi.
- b. Kepemimpinan, gairah yang tinggi bagi tenaga kerja disamping diperlukan syarat-syarat adalah adanya kondisi kesehatan dan motivasi kerja, tidak kalah pentingnya yaitu adanya pengaruh dari hubungan kerja sehari-hari.
- c. Pergaulan antara sesama tenaga kerja, dalam hal ini pergaulan sehari-hari antara sesama tenaga kerja dan perusahaan tentu saja akan mempunyai kecocokan, sehingga akan menyebabkan kegairahan kerja bisa ditingkatkan.

Apabila keadaan suatu lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan maka akan membuat karyawan lebih semangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan dan juga menguntungkan bagi pihak perusahaan.

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

Suharsimi (2006 : 73) mengemukakan bahwa ‘‘Hipotesis adalah kesimpulan tetapi, kesimpulan itu belum final, masih perlu dibuktikan kebenarannya’’. Terhadap permasalahan dan disesuaikan dengan teori-teori pendukung. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : **‘‘Diduga Kompensasi, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru’’**

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan diperusahaan PT. Bangkinang Pekanbaru terletak di Jalan Taskurun No. 9 Pekanbaru 28215 Riau. Pada waktu penelitian dari bulan November 2009 sampai Februari 2010.

B. Populasi Dan Sampel.

Adapun yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Produksi pada PT.Bangkinang Pekanbaru yang berjumlah 50 orang.

Konsep penarikan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sensus yaitu sampel yang didasarkan pada semua bagian yang dikenakan pilihan mendapat kesempatan yang sama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III.I
Jumlah Populasi Dan Sampel

NO	SUB SAMPEL	POPULASI	SAMPEL	STATUS KARIYAWAN
1	Manajer produksi	1	1	Tetap
2	Seksi teknik	1	1	Tetap
3	Seksi umum	1	1	Tetap
4	Seksi pengontrol-I	1	1	Tetap
5	Seksi pengontrol-II	1	1	Tetap
6	Pengawas lapangan I	1	1	Tetap
7	Pekerja lapangan I	11	11	Kontrak
8	Pengawas lapangan –II	1	1	Tetap

9	Pekerja lapangan II	7	7	Kontrak
10	Ped-dryer	2	2	Kontrak
11	Pekerja ped-dryer	23	23	Kontrak
	Jumlah	50	100	

Untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggar populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi (Umar, 2003 :146).

$$n = \frac{N}{1 + N(E^2)}$$

Keterangan :

n =Jumlah sampel
N =Jumlah populasi
E =Error

Jadi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{50}{1 + (50 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{50}{1 + (1,125)}$$

$$n = \frac{50}{2,125}$$

$$n = 44,44 \text{ orang}$$

$$n = 44 \text{ orang}$$

Dari hasil diatas maka dapat di ambil sampel sebanyak 44 orang karyawan bagian produksi.

C. Jenis sumber data

1. Data Primer

Data primer data yang diperoleh secara langsung pada bagian produksi PT.Bnagkinang Pekanbaru.data ini dapat berupa tanggapan atau hasil wawancara penulis dengan responden dan pemimpin perusahaan yang bersangkutan.

2. Data Skunder

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil pencatatan pada objek penelitian yang berasal dari PT.Bangkinang Pekanbaru serta segala sumber data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.Data tersebut berupa struktur organisasi perusahaan, keadaan daerah penelitian, sarana dan prasarana yang disediakan diperusahaan.

D. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara

Yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, guna mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian ini.

2. Kuesioner.

Angket ini dilakukan dengan menggunakan metode pertanyaan terbuka, sehingga responden dengan leluasa memberikan jawaban sesuai dengan

kenyataan yang ada diperusahaan yang berhubungan dengan sistem koordinasi.

E. Analisis Data

Hasan Iqbal, (2003:28) menyatakan kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner dengan memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk masing-masing variabel. Analisa data menggunakan regresi berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Perumusan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
x1	= Kompensasi
x2	= Pendidikan dan Pelatihan
x3	= Lingkungan Kerja
e	= Error

F. Pengukuran Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian, data yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu sebelum memasuki proses analisis. Pengujian data yang dilakukan meliputi pengujian validitas (keabsahan) dan pengujian reliabilitas. pengujian validitas dilakukan untuk melakukan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang dipakai. Penelitian ini menggunakan 2 metode pengukuran instrumen yaitu ; pertama pengujian kualitas data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Sedangkan pengukuran instrumen kedua yaitu pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengukuran instrumen tersebut adalah sebagai berikut :

a. Metode Pengujian Kualitas Data

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indriantoro Nur, 2002;180) untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *pearson correlation* dengan nilai korelasi diatas 0,30 (Sekaran, 2000:169).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $<0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ *acceptable*, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $>0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000:171).

3) Uji Normalitas Data

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2001: 214).

Dasar pengambil keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P >$

0, 05, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30) .

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang di perhatikan adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan *Variance Inflation Factor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari *Tolerance* sehingga formulasi formulanya sebagai berikut :

$$\mathbf{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2005).

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model

regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti terdapat tidak ada Autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas =2 berarti terdapat Autokorelasi Negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d *Durbin Watson* yang terdapat pada tabel uji *Durbin Watson*. Sedangkan d merupakan nilai d *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak *Durbin Watson* dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4$ - du terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas oleh Ghazali (2005:105) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heteroskedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heteroskedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebarkan) maka regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

G. Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial (Uji t) dan secara menyeluruh atau simultan (Uji F) yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata-rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 % dan *degree of freedom* (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel–variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel

independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada mulanya PT. Bangkinang Pekanbaru merupakan sebuah kilang pengolahan karet yang didirikan pada tahun 1950 di desa Stanum kecamatan Langgini kabupaten Kampar, dibawah manajemen NV. Handel Maatschappij dan Rubber Fabriek Thong Lie. Produksinya adalah blanket crepe, yang dipasarkan ke Singapura.

Eksport Komoditi karet mengalami masa sulit ditahun 1960, disebabkan oleh persaingan di pasar internasional yang semakin tajam. Daya saing karet alam Indonesia sangat lemah karena mutunya sangat rendah. Melihat keadaan yang demikian itu, pemerintah mengeluarkan anjuran kepada para pengusaha di bidang pengolahan karet rakyat untuk meningkatkan mutu produk karetnya agar dapat bersaing di pasar Internasional.

Pada tahun 1967 perusahaan NV. Handel Maatschappij dan Rubber Fabriek Thong Lie dilikuidir. Pemilik modalnya bergabung dengan pemodal lain yang kemudian mendirikan nama PT. Perindustrian dan perdagangan Bangkinang yang berlokasi di jalan Taskurun No. 9, kelurahan Wonorejo, kecamatan Sukajadi Kotamadya Pekanbaru. Perusahaan ini berdiri berdasarkan akte pendirian NO. 16 tanggal 19 Juni 1967, wakil notaris Hasan Qalbi di Padang.

Dalam lingkup perusahaan yang baru ini, kilang pengolahan karet yang terletak di desa Stanum merupakan salah satu unit kerjanya. Pada tahun 1972

didirikan pabrik crumb rubber di Pekanbaru, untuk mengolah kembali blanket crepe menjadi karet remah atau lebih dikenal dengan crumb rubber pertahun.

Sejak tahun 1984 secara bertahap diupayakan peningkatan efektivitas alat-alat produksi serta kenerja agar dapat dicapai tingkat produksi yang optimal baik kuantitas maupun kualitasnya. Pada tahun 1989 upaya –upaya perbaikan dan optimalisasi kuantitas dan kualitas produksi mulai menampakkan hasil yaitu kapasitas rill meningkat. Perluasan produksi ini diikuti dengan perluasan pangsa pasar sehingga meliputi Amerika serikat, Israil, Australia, Canada, Jepang serta negara –negara besar lainnya. Peresmian perluasan dilakukan oleh presiden Repoblik Indonesia pada tanggal 25 Juni 1990.

Selain itu untuk standar bahan baku, pada PT. Bangkinang cabang Pekanbaru menggunakan persyaratan mutu SNI 06-1903-1990 yang merupakan persyaratan spesifikasi teknis dan sesuai dengan keinginan pembeli (industri ban).

A. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan yang beroperasi baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta haruslah mempunyai struktur organisasi karena dengan adanya struktur organisasi, setiap personil yang ditugaskan pada jabatan yang dipegangnya mengetahui tugas dari tanggung jawabnya serta kepada siapa ia harus melimpahkan wewenangnya agar pekerjaan tersebut lebih mudah dilaksanakan.

Dalam mengorganisir suatu kegiatan, langkah pertama adalah menetapkan pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan agar dapat merealisir apa yang menjadi tujuan perusahaan.

Pola yang ditetapkan ini disusun dalam bentuk suatu organisasi perusahaan yang merupakan alat untuk membantu pihak manajemen dalam upaya merealisasikan tujuan perusahaan. Struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan belum tentu baik untuk perusahaan yang lain, perbedaan struktur organisasi diantara berbagai perusahaan disebabkan oleh berbagai hal seperti jenis, luas perusahaan, banyaknya cabang-cabang dan lain-lain.

Penyusunan struktur organisasi digambarkan hubungan antara fungsi wewenang serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adapun struktur organisasi yang digunakan dalam perusahaan ini adalah struktur organisasi garis (*Line Organization*). Pada bentuk struktur organisasi ini disebut juga bentuk lurus, dimana bentuk struktur organisasi ini adalah struktur organisasi yang sangat praktis karena tata hubungannya sangat sederhana.

Struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan ini adalah menggunakan bentuk tipe organisasi garis dan staff. Hal ini terlihat bahwa Direktur dalam menjalankan tugas sehari-hari dibantu oleh asisten Direktur, wakil manajer yang menangani secara khusus masalah jaminan mutu dan juga dibantu oleh beberapa kepala bagian yang juga membawahi beberapa kepala seksi. Masing-masing dihubungkan oleh garis mulai dari pimpinan yang terendah secara hirarki kekuasaan.

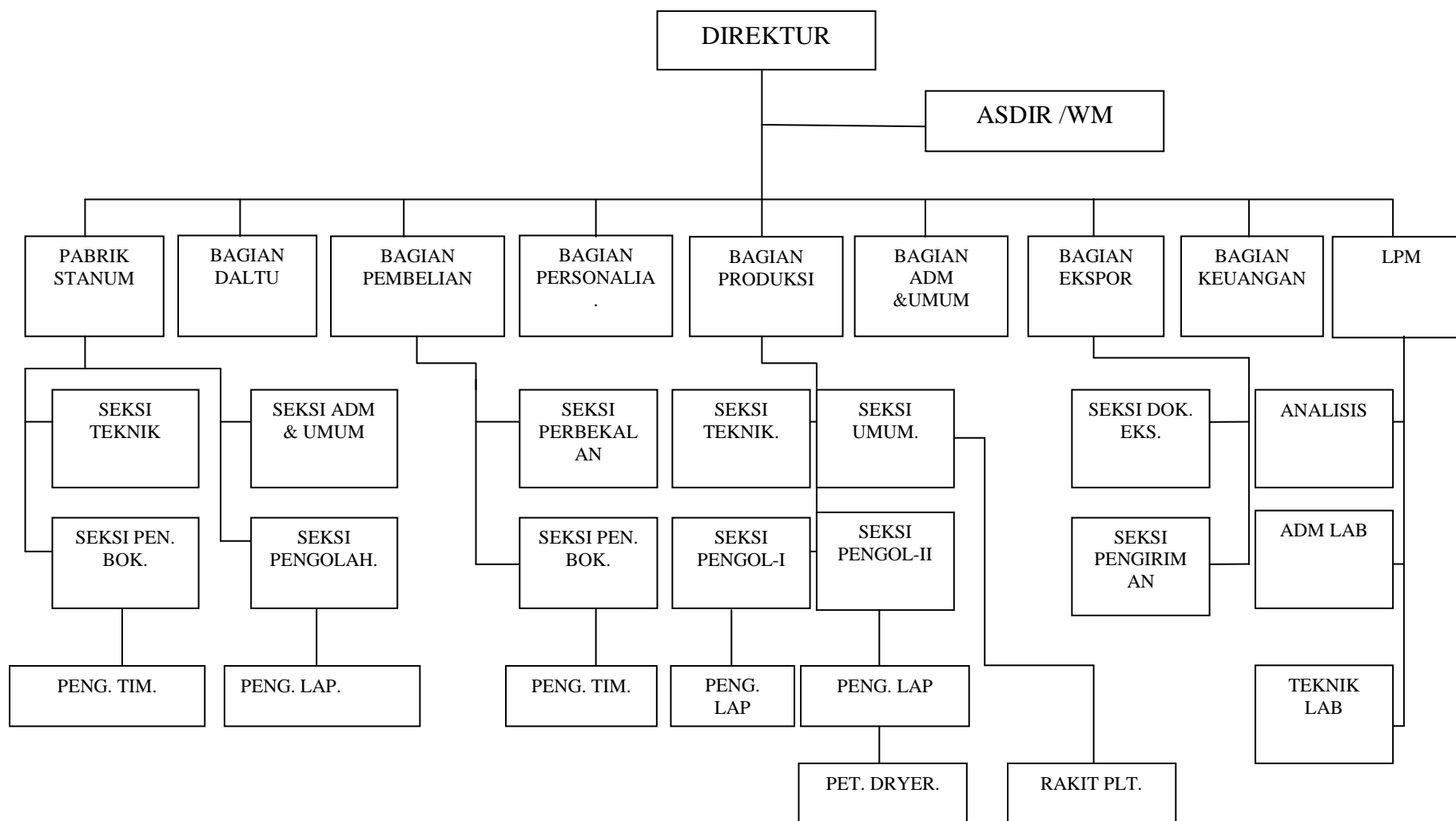
Struktur organisasi pada PT. Bangkinang Pekanbaru cukup baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga cocok menggunakan tipe organisasi garis dan staff karena mengandung beberapa kelebihan antara lain :

1. Dapat digunakan oleh setiap organisasi.
2. Pengambilan keputusan yang akurat dapat lebih mudah karena adanya staff ahli.
3. Dapat melengkapi kekurangan-kekurangan dari bentuk organisasi garis dan staff pada hakekatnya merupakan kombinasi dari kedua bentuk organisasi tersebut.

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat struktur organisasi pada PT.

Bangkinang Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN
PT. BANGKINANG PEKANBARU.
TAHUN 2010



Berdasarkan struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan maka dapat diterangkan pembagian dan pelaksanaan tugas, wewenang, fungsi dan tanggung jawab masing-masing personil yang terlibat didalamnya, yaitu sebagai berikut :

1. Direktur

Direktur merupakan orang yang paling bertanggung jawab penuh atas kegiatan operasi perusahaan. Tugas-tugas direktur pada perusahaan ini adalah :

1. Menetapkan kebijaksanaan.
2. Menyelenggarakan kepemimpinan serta memberi pengarahan kepada bawahan.
3. Memberikan segi-segi administrasi dalam hal menandatangani laporan-laporan serta surat-surat dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawabnya.
4. Mewakili perusahaan ke dalam maupu ke luar baik itu untuk urusan intern maupun untuk urusan ekstern.

2. Asisten Direktur

Asisten Direktur adalah orang dapat membantu dan mewakili direktur dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dan wewenang direktur apabila direktur sedang berhalangan. Disamping itu seorang asisten direktur juga mempunyai tugas, terutama menangani urusan jaminan mutu dan urusan-urusan khusus lainnya yang menyangkut dengan masalah perusahaan.

3. Kepala Pabrik Bagian Stanum

Pabrik di stanum, Bangkinang mempunyai aktifitas hanya mengolah bahan baku karet menjadi blanker saja tanpa memproses lebih lanjut menjadi crumb rubber sesuai dengan SIR -10. Adapun tugas seksi-seksi yang ada di bangkinang adalah :

a. Kepala seksi teknik

1. Mengawasi peralatan pabrik.
2. Merencanakan kegiatan perawatan mesin.
3. Memonitor dan menganalisa gangguan kerja yang dihadapi oleh bagian yang dipimpinnya.
4. Mencari penyelesaian yang selaras dengan ketekunan atasan memonitor keadaan mesin agar selalu dalam kondisi siap pakai.
5. Menandatangani dokumen yang terkait dengan kegiatan operasinya dan bidangnya.

b. Kepala seksi administrasi dan umum

1. Menyelenggarakan semua kegiatan administrasi yang berhubungan dengan kepegawaian.
2. Mengirim data-data pengeluaran dan penerimaan.
3. Mengirim laporan-laporan lainnya ke bagian keuangan dan akuntansi.
4. Melaksanakan semua kegiatan administrasi yang ada di Bangkinang.

c. Kepala seksi pengolahan

Yaitu melaksanakan semua kegiatan pengolahan karet serta mengawasi jalannya kegiatan pengolahan bahan baku menjadi blanket saja.

d. Pengawas.

Pengawas terbagi atas dua yaitu pengawas timbang yaitu bertugas melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan penimbangan karet baik itu yang masih berupa bahan mentah maupun yang sudah siap menjadi blanket. Pengawas lapangan bertugas melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja yang sedang bekerja agar tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kepala bagian pengendalian mutu.

Bertugas melakukan kegiatan pengendalian dalam setiap produksi karet yang dihasilkan dengan memperhatikan konsep PDCA (Plan, Do, Check and Action).

5. Kepala bagian pembelian.

1. Memonitor permintaan barang dan menyiapkan pesanan-pesanan pembelian.
2. Menangani langsung pembelian persediaan bahan baku, bahan pembantu, peralatan mesin dan lain-lain.
3. Menetapkan leveransir.
4. Memeriksa kuantitas dan kualitas pembelian dari suplayer.
5. Menyetujui pembayaran setelah menerima laporan penerimaan.

Kepala bagian pembelian ini sendiri memiliki sub-sub bagian tersendiri yaitu :

a. Kepala seksi perbekalan.

Yaitu yang menangani permasalahan perbekalan bahan baku untuk diproses lebih lanjut sehingga tidak terjadi kemacetan proses produksi.

b. Kepala seksi penerimaan bokar.

Yaitu yang menerima bahan olahan karet dan memeriksa apakah bokar dalam kondisi baik atau tidak.

6. Kepala bagian personalia.

Bagian ini bertugas untuk mencari dan menerima karyawan, membuat surat penugasan sehubungan dengan penyerahan tugas-tugas serta memberikan pengarahan kepada karyawan yang berkenaan dengan itu dan mengkoordinasikannya menyelenggarakan fasilitas-fasilitas yang perlu untuk kesejahteraan karyawan, mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan izin operasi perusahaan serta menjalin hubungan timbal balik kepada masyarakat.

7. Kepala bagian produksi

a. Kepala seksi teknik

Bagian ini mempunyai tugas mengawasi peralatan pabrik dan merencanakan kegiatan perawatan mesin, memonitor dan menganalisa gangguan kerja yang dihadapi oleh bagian yang dipimpinnya serta mencari penyelesaian selaras dengan ketentuan atasan, memonitor keadaan mesin agar selalu dalam kondisi siap pakai serta menyelenggarakan dan menandatangani dokumen yang terkait dengan bidangnya.

b. Kepala seksi pengolahan I

Yaitu yang bertanggung jawab terhadap proses produksi mulai dari proses pembersihan karet tahap awal dimana pembersihan dilakukan didalam bak air agar kotoran terlepas sampai pada tahap creper yaitu tahap dimana karet siap untuk dikeringkan di kamar jemur.

c. Kepala seksi pengolahan II.

Yaitu yang bertanggung jawab melanjutkan kegiatan proses produksi dari kegiatan penjemuran mulai dilaksanakan di kamar jemur dengan suhu sekitar 90 – 100 C sampai proses pengeringan secara mekanis.

d. Kepala seksi umum.

Bagian ini bertugas untuk menangani semua permasalahan administrasi umum pabrik, melaksanakan laporan kegiatan pabrik dan melaksanakan tugas-tugas umum lainnya.

8. Kepala bagian ekspor.

Bagian ekspor ini bertugas untuk memonitor harga dan langganan luar negeri serta melaksanakan ramalan trendnya, melaksanakan penawaran penjualan kepada langganan dan menyetujui permintaan-permintaan dari pembeli menyelenggarakan catatan dan laporan mengenai sisa harga penjualan dan pengaruh valuta asing, mengadakan evaluasi atas kegiatan penjualan ekspor, membuat laporan penjualan serta membuat faktur penjualan dan mengirimkannya kepada bagian yang membutuhkannya.

Kepala bagian ekspor ini kerjanya dibantu oleh :

- a. Kepala seksi dokumen ekspor. Yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap setiap dokumen ekspor dari setiap transaksi yang terjadi dan dengan persetujuan kepala bagian ekspor.
- b. Kepala seksi pengiriman. Yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap setiap pengiriman karet ke luar negeri serta menandatangani dokumen produksi yang siap diekspor dan dengan persetujuan kepala bagian ekspor.

9. Kepala bagian administrasi & umum.

Yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap semua kegiatan administrasi perusahaan serta mencatat transaksi-transaksi yang terjadi pada perusahaan dan bertugas menyusun sistem akuntansi, selain itu mengurus semua permasalahan umum perusahaan.

10. Kepala LPM.

Yaitu bagian yang paling bertanggung jawab terhadap pengendalian mutu perusahaan, dimana bagian ini bekerja di laboratorium tersendiri memegang peranan penting dalam setiap karet yang dihasilkan baik itu berupa bokar maupun yang sudah berupa ojol, sheet dan slap. Untuk memperlancar pekerjaannya bagian ini dibantu oleh beberapa staff yaitu :

a. Analisis

Yaitu melakukan penganalisaan terhadap setiap mutu bokar yang masuk apakah layak untuk diuji keproses selanjutnya.

b. Administrasi laboratorium.

Yaitu bagian administrasi laboratorium yang mengurus semua permasalahan administrasi dari setiap karet yang siap diekspor.

c. Staff teknik laboratorium.

Yaitu bagian yang melakukan uji laboratorium. Terhadap setiap karetyang akan diekspor ke luar negeri.

11. Kepala bagian keuangan.

Yaitu bagian yang bertugas merencanakan penerimaan dan pengeluaran kas, mengatur dan mengawasi penerimaan dan pengeluaran kas, melaksanakan analisa terhadap usulan investasi dan memberi hasil analisa tersebut kepada direktur, mengevaluasi kegiatan akuntansi perusahaan yang dilaksanakan oleh bawahan serta menyelesaikan segi-segi administrasi dalam hal menandatangani laporan surat dan dokumen lain yang berkaitan dengan tugas dan wewenangnya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Demografi Responden

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru, penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 44 orang responden yang keseluruhannya pelanggan lelang PT. Bangkinang Pekanbaru. Pada tabel 5.1 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut :

Tabel 5.1: Responden Menurut Umur

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	18 s/d 25 tahun	12	27,27
2	26 s/d 35 tahun	7	15,91
3	36 tahun keatas	25	56,82
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden didominasi oleh responden yang berumur 36 tahun keatas yaitu sebanyak 25 orang atau 56,82%, responden yang berumur 18 s/d 25 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 27,27% dan responden yang berumur 26 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 15,91%.

Pada tabel 5.2 berikut dapat dilihat tingkat pendidikan dari responden sebagai berikut :

Tabel 5.2: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SD/SMP	17	38,64
2	SLTA	20	45,45
3	SARJANA/PASCA SARJANA	7	15,91
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 20 orang atau 45,45%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana/ Pasca Sarjana yaitu sebanyak 7 orang atau 15,91% dan responden dengan tingkat pendidikan SD/ SMP yaitu sebanyak 17 orang atau 38,64%. Pada tabel 5.3 berikut dapat dilihat lama bekerja dari responden sebagai berikut :

Tabel 5.3: Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1 s/d 5 tahun	15	34,09
2	6 s/d 10 tahun	20	45,45
3	11 tahun keatas	9	20,45
Jumlah		44	100

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata lama bekerja responden didominasi oleh responden yang bekerja antara 6 sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 45,45%, responden dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 34,09% dan responden dengan masa kerja 11 tahun keatas yaitu sebanyak 9 orang atau 20,45%.

B. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 3 (tiga) variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah kompensasi, pendidikan dan pelatihan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat. Melalui kuesioner yang telah disebar, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Variabel ini diwakili oleh 7 (tujuh) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.4: Tanggapan Responden Upah Dan Gaji Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	12	27,27	65,91
2	Memuaskan	17	38,64	
3	Cukup Memuaskan	8	18,18	34,09
4	Tidak Memuaskan	7	15,91	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.4 diketahui bahwa 29 responden atau 65,91% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 15 responden atau 34,09% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap pemberian upah dan gaji.

Tabel 5.5: Tanggapan Responden Penghasilan Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	11	25,00	52,27
2	Memuaskan	12	27,27	
3	Cukup Memuaskan	11	25,00	47,73
4	Tidak Memuaskan	9	20,45	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	2,27	
Jumlah		44	100	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.5 diketahui bahwa 23 responden atau 52,27% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 21 responden atau 47,73% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap penghasilan yang diberikan.

Tabel 5.6: Tanggapan Responden Fasilitas Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	31,82	61,36
2	Memuaskan	13	29,55	
3	Cukup Memuaskan	12	27,27	38,64
4	Tidak Memuaskan	5	11,36	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.6 diketahui bahwa 27 responden atau 61,36% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 17 responden atau 38,64% yang menyatakan cukup memuaskan, dan tidak memuaskan terhadap fasilitas yang diberikan.

Tabel 5.7: Tanggapan Responden Jaminan Asuransi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	17	38,64	84,09
2	Memuaskan	20	45,45	
3	Cukup Memuaskan	4	9,09	15,91
4	Tidak Memuaskan	3	6,82	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	44	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.7 diketahui bahwa 37 responden atau 84,09% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 7 responden atau 15,91% yang menyatakan cukup memuaskan, dan tidak memuaskan terhadap jaminan asuransi yang diberikan.

Tabel 5.8: Tanggapan Responden Bonus Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	15	34,09	68,18
2	Memuaskan	15	34,09	
3	Cukup Memuaskan	10	22,73	31,82
4	Tidak Memuaskan	4	9,09	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	15	34,09

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.8 diketahui bahwa 30 responden atau 68,18% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 14 responden atau 31,82% yang menyatakan cukup memuaskan, dan tidak memuaskan terhadap bonus yang diberikan.

Tabel 5.9: Tanggapan Responden Terhadap Insentif Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	13	29,55	86,36
2	Memuaskan	25	56,82	
3	Cukup Memuaskan	4	9,09	13,64
4	Tidak Memuaskan	2	4,55	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	44	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.9 diketahui bahwa 38 responden atau 86,36% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 6 responden atau 13,64% yang menyatakan cukup memuaskan, dan tidak memuaskan terhadap insentif yang diberikan.

Tabel 5.10: Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Tunjangan Yang Diberikan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	16	36,36	65,91
2	Memuaskan	13	29,55	
3	Cukup Memuaskan	14	31,82	34,09
4	Tidak Memuaskan	1	2,27	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	44	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.10 diketahui bahwa 29 responden atau 65,91% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 15 responden atau 34,09% yang menyatakan cukup memuaskan, dan tidak memuaskan terhadap pemberian tunjangan yang diberikan.

Tabel 5.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Upah dan gaji yang diberikan	12	17	8	7		44
2	Penghasilan yang diberikan	11	12	11	9	1	44
3	Fasilitas yang diberikan	14	13	12	5	0	44
4	Jaminan asuransi.	17	20	4	3	0	44
5	Bonus yang diberikan	15	15	10	4	0	44
6	Insentif yang diberikan	13	25	4	2	0	44
7	Pemberian tunjangan yang diberikan	16	13	14	1	0	44
	Jumlah	98	115	63	31	1	308
	Persentase (%)	31,82	37,34	20,45	10,06	0,32	100

Sumber : Lampiran 1

Tabel 5.11 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 31,82% menyatakan sangat memuaskan, 37,34% menyatakan memuaskan, yang menyatakan netral sebesar 20,45%, yang menyatakan tidak memuaskan sebesar 10,06%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 0,32%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pemberian kompensasi sangat memuaskan dan memuaskan.

2. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pendidikan dan latihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan ini tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Variabel ini diwakili oleh 7 (tujuh) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.12: Tanggapan Responden Terhadap Materi Yang Diberikan Dalam Pendidikan Dan Pelatihan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	31,82	63,64
2	Memuaskan	14	31,82	
3	Cukup Memuaskan	10	22,73	36,36
4	Tidak Memuaskan	6	13,64	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.12 diketahui bahwa 28 responden atau 63,64% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 16 responden atau 36,36% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan.

Tabel 5.13: Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Yang Diberikan Dalam Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	17	38,64	86,36
2	Memuaskan	21	47,73	
3	Cukup Memuaskan	4	9,09	13,64
4	Tidak Memuaskan	2	4,55	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.13 diketahui bahwa 38 responden atau 86,36% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 6 responden atau 13,64% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap pelayanan yang diberikan dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Tabel 5.14: Tanggapan Responden Terhadap Adanya Alat Bantu Yang Digunakan Dalam Proses Pendidikan Dan Pelatihan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	17	38,64	72,73
2	Memuaskan	15	34,09	
3	Cukup Memuaskan	9	20,45	27,27
4	Tidak Memuaskan	3	6,82	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.14 diketahui bahwa 32 responden atau 72,73% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 12 responden atau 27,27% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap adanya alat bantu yang digunakan dalam proses pendidikan dan pelatihan.

Tabel 5.15: Tanggapan Responden Terhadap Metode Yang Diterapkan Dalam Pendidikan Dan Pelatihan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	31,82	86,36
2	Memuaskan	24	54,55	
3	Cukup Memuaskan	5	11,36	13,64
4	Tidak Memuaskan	1	2,27	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.15 diketahui bahwa 38 responden atau 86,36% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 6 responden atau 13,64% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan.

Tabel 5.16: Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Yang Digunakan Untuk Praktek Pendidikan Dan Pelatihan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	18	40,91	70,45
2	Memuaskan	13	29,55	
3	Cukup Memuaskan	13	29,55	29,55
4	Tidak Memuaskan	-	-	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	

Jumlah	44	100	100,00
--------	----	-----	--------

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.16 diketahui bahwa 31 responden atau 70,45% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 13 responden atau 29,55% yang menyatakan cukup memuaskan terhadap fasilitas yang digunakan untuk praktek pendidikan dan pelatihan.

Tabel 5.17: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kemampuan Tenaga Pelatih Dalam Menerangkan Materi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	18	40,91	72,73
2	Memuaskan	14	31,82	
3	Cukup Memuaskan	8	18,18	27,27
4	Tidak Memuaskan	3	6,82	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	2,27	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.17 diketahui bahwa 32 responden atau 72,73% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 12 responden atau 27,27% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap tingkat kemampuan tenaga pelatih dalam menerangkan materi.

Tabel 5.18: Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Secara Keseluruhan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	31,82	56,82
2	Memuaskan	11	25,00	

3	Cukup Memuaskan	19	43,18	43,18
4	Tidak Memuaskan	-	-	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.18 diketahui bahwa 25 responden atau 56,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 19 responden atau 43,18% yang menyatakan cukup memuaskan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan.

Tabel 5.19: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Fateri yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan	14	14	10	6	0	44
2	Pelayanan yang diberikan dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan	17	21	4	2	0	44
3	Adanya alat bantu yang digunakan dalam proses pendidikan dan pelatihan	17	15	9	3	0	44
4	Metode yang diterapkan dalam pendidikan dan pelatihan.	14	24	5	1	0	44
5	Fasilitas yang digunakan untuk praktek pendidikan dan pelatihan	18	13	13	0	0	44
6	Tingkat kemampuan tenaga pelatih dalam menerangkan materi	18	14	8	3	1	44
7	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan	14	11	19	0	0	44

	Jumlah	112	112	68	15	1	308
	Persentase (%)	36,36	36,36	22,08	4,87	0,32	100,00

Sumber : Lampiran 2

Tabel 5.19 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 36,36% menyatakan sangat memuaskan, 36,36% menyatakan memuaskan, yang menyatakan netral sebesar 22,08%, yang menyatakan tidak memuaskan sebesar 4,87%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 0,32%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan pendidikan dan pelatihan sudah sangat memuaskan dan memuaskan.

3. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Variabel ini diwakili oleh 7 (tujuh) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.20: Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Dilingkungan Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	11	25,00	56,82
2	Memuaskan	14	31,82	
3	Cukup Memuaskan	9	20,45	43,18
4	Tidak Memuaskan	7	15,91	
5	Sangat Tidak Memuaskan	3	6,82	

Jumlah	44	100	100,00
--------	----	-----	--------

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.20 diketahui bahwa 25 responden atau 56,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 19 responden atau 43,18% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap kebersihan lingkungan kerja.

Tabel 5.21: Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran Udara Yang Ada Didalam Ruangan Pabrik

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	13	29,55	68,18
2	Memuaskan	17	38,64	
3	Cukup Memuaskan	12	27,27	31,82
4	Tidak Memuaskan	2	4,55	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.21 diketahui bahwa 30 responden atau 68,18% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 14 responden atau 31,82% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap pertukaran udara yang ada didalam ruangan pabrik.

Tabel 5.22: Tanggapan Responden Terhadap Penerangan Yang Ada Didalam Ruang Pabrik

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	9	20,45	59,09
2	Memuaskan	17	38,64	
3	Cukup Memuaskan	11	25,00	40,91
4	Tidak Memuaskan	7	15,91	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.22 diketahui bahwa 36 responden atau 59,09% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 18 responden atau 40,91% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap penerangan yang ada didalam ruangan pabrik.

Tabel 5.23: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Keamanan pada Saat melaksanakan Proses Produksi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	10	22,73	72,73
2	Memuaskan	22	50,00	
3	Cukup Memuaskan	5	11,36	27,27
4	Tidak Memuaskan	7	15,91	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.23 diketahui bahwa 32 responden atau 72,73% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 12 responden atau 27,27% yang menyatakan

cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap tingkat keamanan pada saat melaksanakan proses produksi.

Tabel 5.24: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kenyamanan yang Ada Di lingkungan Kerja

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	7	15,91	50,00
2	Memuaskan	15	34,09	
3	Cukup Memuaskan	10	22,73	50,00
4	Tidak Memuaskan	10	22,73	
5	Sangat Tidak Memuaskan	2	4,55	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.24 diketahui bahwa 22 responden atau 50,00% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 22 responden atau 50,50% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap tingkat Kenyamanan yang ada di lingkungan kerja.

Tabel 5.25: Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan yang Diberikan Perusahaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	31,82	61,36
2	Memuaskan	13	29,55	
3	Cukup Memuaskan	5	11,36	38,64
4	Tidak Memuaskan	11	25,00	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	2,27	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.25 diketahui bahwa 27 responden atau 61,36% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 17 responden atau 38,64% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.26: Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sosial Antar karyawan yang Ada Didalam Perusahaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	11	25,00	68,18
2	Memuaskan	19	43,18	
3	Cukup Memuaskan	8	18,18	31,82
4	Tidak Memuaskan	6	13,64	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.26 diketahui bahwa 30 responden atau 68,18% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 14 responden atau 31,82% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap hubungan sosial antar karyawan yang ada didalam perusahaan.

Tabel 5.27: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Kebersihan Dilingkungan Kerja	11	14	9	7	3	44
2	Pertukaran Udara Yang Ada Didalam Ruangan Pabrik	13	17	12	2	0	44
3	Penerangan Yang Ada Didalam Ruangan	9	17	11	7	0	44

	Pabrik						
4	Tingkat Keamanan pada Saat melaksanakan Proses Produksi	10	22	5	7	0	44
5	Tingkat Kenyamanan yang Ada Di lingkungan Kerja	7	15	10	10	2	44
6	Pelayanan yang Diberikan Perusahaan	14	13	5	11	1	44
7	Hubungan Sosial Antar karyawan yang Ada Didalam Perusahaan	11	19	8	6	0	44
	Jumlah	75	117	60	50	6	308
	Persentase (%)	24,35	37,99	19,48	16,23	1,95	100,00

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.27 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 24,35% menyatakan sangat memuaskan, 37,99% menyatakan memuaskan, yang menyatakan netral sebesar 19,48%, yang menyatakan tidak memuaskan sebesar 16,23%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 1,95%. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan lingkungan kerja sudah sangat memuaskan dan memuaskan.

4. PRODUKTIVITAS

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Variabel ini

diwakili oleh 7 (tujuh) buah pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.28: Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja dari para Karyawan Di Perusahaan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	13	29,55	70,45
2	Memuaskan	18	40,91	
3	Cukup Memuaskan	7	15,91	29,55
4	Tidak Memuaskan	5	11,36	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	2,27	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.28 diketahui bahwa 31 responden atau 70,45% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 13 responden atau 29,55% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap hasil kerja dari para karyawan di Perusahaan.

Tabel 5.29: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat kehadiran Para Karyawan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase	Hasil
----	-----------	--------	------------	-------

			(%)	
1	Sangat Memuaskan	17	38,64	81,82
2	Memuaskan	19	43,18	
3	Cukup Memuaskan	7	15,91	18,18
4	Tidak Memuaskan	1	2,27	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.29 diketahui bahwa 36 responden atau 81,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 8 responden atau 18,18% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap tingkat kehadiran para karyawan.

Tabel 5.30: Tanggapan Responden Terhadap Mesin yang Digunakan dalam Proses Produksi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	9	20,45	56,82
2	Memuaskan	16	36,36	
3	Cukup Memuaskan	14	31,82	43,18
4	Tidak Memuaskan	5	11,36	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.30 diketahui bahwa 25 responden atau 56,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 19 responden atau 43,18% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap mesin yang digunakan dalam proses produksi.

Tabel 5.31: Tanggapan Responden Terhadap Keefisienan dan keefektifan Produksi yang Dihasilkan

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	14	31,82	72,73
2	Memuaskan	18	40,91	
3	Cukup Memuaskan	6	13,64	27,27
4	Tidak Memuaskan	6	13,64	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.31 diketahui bahwa 32 responden atau 72,73% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 12 responden atau 27,27% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap keefektifan dan keefisienan produksi yang dihasilkan.

Tabel 5.32: Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan dan Ketepatan Waktu dalam Proses Produksi

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	11	25,00	56,82
2	Memuaskan	14	31,82	
3	Cukup Memuaskan	8	18,18	43,18
4	Tidak Memuaskan	10	22,73	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	2,27	
Jumlah		44	44	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.32 diketahui bahwa 25 responden atau 56,82% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 19 responden atau 43,18% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap kecepatan dan ketepatan dalam proses produksi.

Tabel 5.33: Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Material dalam Memproduksi Suatu Barang

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	15	34,09	63,64
2	Memuaskan	13	29,55	
3	Cukup Memuaskan	4	9,09	36,36
4	Tidak Memuaskan	11	25,00	
5	Sangat Tidak Memuaskan	1	2,27	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.33 diketahui bahwa 28 responden atau 63,64% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 16 responden atau 36,36% yang menyatakan cukup memuaskan, tidak memuaskan dan sangat tidak memuaskan terhadap penggunaan material dalam memproduksi suatu barang.

Tabel 5.34: Tanggapan Responden Terhadap Keefektifan Biaya dalam Memproduksi Suatu Barang

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	10	22,73	70,45
2	Memuaskan	21	47,73	
3	Cukup Memuaskan	7	15,91	29,55
4	Tidak Memuaskan	6	13,64	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		44	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.34 diketahui bahwa 31 responden atau 70,45% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 13 responden atau 29,55% yang menyatakan

cukup memuaskan dan tidak memuaskan terhadap keefektifan biaya dalam memproduksi suatu barang.

Tabel 5.35: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktifitas

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Kebersihan Dilingkungan Kerja	13	18	7	5	1	44
2	Pertukaran Udara Yang Ada Didalam Ruangan Pabrik	17	19	7	1	0	44
3	Penerangan Yang Ada Didalam Ruangan Pabrik	9	16	14	5	0	44
4	Tingkat Keamanan pada Saat melaksanakan Proses Produksi	14	18	6	6	0	44
5	Tingkat Kenyamanan yang Ada Di lingkungan Kerja	11	14	8	10	1	44
6	Pelayanan yang Diberikan Perusahaan	15	13	4	11	1	44
7	Hubungan Sosial Antar karyawan yang Ada Didalam Perusahaan	10	21	7	6	0	44
	Jumlah	89	119	53	44	3	308
	Persentase (%)	28,90	38,64	17,21	14,29	0,97	100,00

Sumber : Lampiran 4

Tabel 5.35 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 28,90% menyatakan sangat memuaskan, 38,64% menyatakan memuaskan, yang menyatakan netral sebesar 17,21%, yang menyatakan tidak memuaskan sebesar 14,29%, dan yang menyatakan sangat tidak memuaskan sebesar 0,97%. Dari

persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan proses produksi sudah sangat memuaskan dan memuaskan.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Pengujian ini akan menentukan layakannya data untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil uji validitas, reliabilitas dan normalitas yang dilakukan terhadap seluruh item dan variabel dalam suatu penelitian digunakan agar data yang diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas seperti dalam Tabel V.36 dibawah ini.

Tabel V.36 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Item Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keputusan
X1		
X1.1	0,563	Valid
X1.2	0,756	Valid
X1.3	0,773	Valid
X1.4	0,808	Valid
X1.5	0,760	Valid

X1.6	0,701	Valid
X1.7	0,641	Valid
X2		
X2.1	0,582	Valid
X2.2	0,730	Valid
X2.3	0,834	Valid
X2.4	0,683	Valid
X2.5	0,647	Valid
X2.6	0,372	Valid
X2.7	0,561	Valid
Item Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keputusan
X3.1	0,563	Valid
X3.2	0,642	Valid
X3.3	0,722	Valid
X3.4	0,727	Valid
X3.5	0,625	Valid
X3.6	0,647	Valid
X3.7	0,588	Valid
Y		
Y1	0,535	Valid
Y2	0,681	Valid
Y3	0,683	Valid
Y4	0,718	Valid
Y5	0,686	Valid
Y6	0,779	Valid
Y7	0,658	Valid

Sumber : Lampiran 5-8

Dari tabel V.36 dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas pada semua item variabel menunjukkan nilai *pearson correlation* diatas 0,30 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan bila dilakukan pengukuran pada waktu yg berbeda pada kelompok subjek yg sama diperoleh hasil yg relatif sama.. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji reliabilitas seperti dalam Tabel V.37 dibawah ini.

Tabel V.37 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Kompensasi	0,841	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,748	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,767	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,804	Reliabel

Sumber : Lampiran 5-8

Dari tabel V.37 dapat dijelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas pada semua variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* diatas 0,60 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk reliabel.

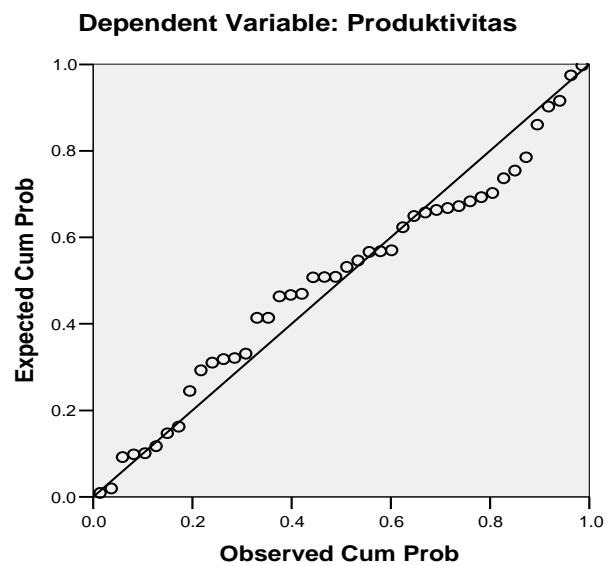
3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal (Ghozali 2001:74). Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual* seperti terlihat pada gambar V.1 dibawah ini :

Gambar V.1

Diagram P-P Plot Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 9

Pada gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Bila tolerance kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2005), data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel V.38.

Tabel V.38 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.141	5.777		2.448	.019		
	Kompensas	.555	.261	.544	2.126	.040	.302	3.315
	Diklat	-.148	.325	-.117	-.454	.653	.295	3.394
	Lingkungan	.058	.147	.056	.392	.697	.958	1.044

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 10

Pada tabel V.38 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,302 dengan VIF sebesar 3,315. Nilai Tolerance untuk variabel pendidikan dan pelatihan adalah sebesar 0,295 dengan VIF sebesar 3,394. Nilai Tolernace untuk variabel lingkungan adalah sebesar 0,954 dengan VIF sebesar 1,044. Nilai VIF semua variabel < 5 maka bebas dari Multikolinearitas.

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

Tabel V.39 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.210	.151	4.490	1.179

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Diklat

b. Dependent Variable: Produktivitas

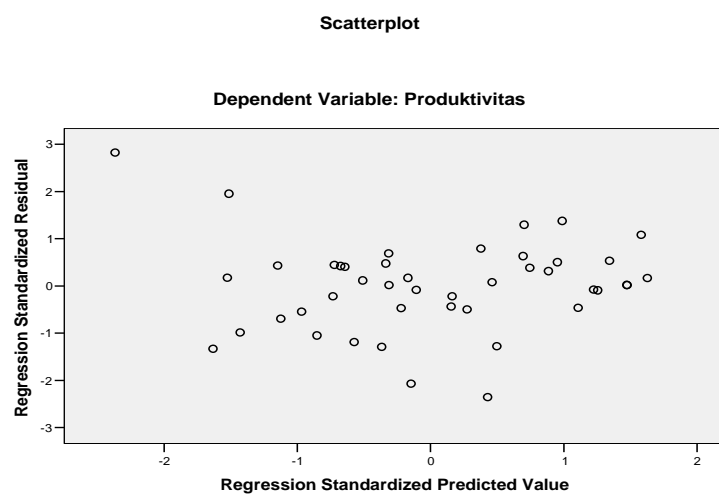
Sumber : Lampiran 10

Pada tabel V.39 terlihat bahwa angka Durbin Watson di antara -2 sampai 2 yaitu sebesar 1,179 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas dapat dilihat pada diagram scatterplot dibawah ini :

Gambar V.2
Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 10

Pada Gambar V.2 tidak terlihat pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

D. Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel V.40 di bawah.

Tabel V.40 Hasil Regresi

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.141	5.777		2.448	.019		
	Kompensasi	.555	.261	.544	2.126	.040	.302	3.315
	Diklat	-.148	.325	-.117	-.454	.653	.295	3.394
	Lingkungan	.058	.147	.056	.392	.697	.958	1.044

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 11

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y (\text{Produktivitas}) = 14,141 + 0,555X_1 - 0,148X_2 + 0,058X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 14,141 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 14,141 (Santoso, 2004:336).
2. Hasil regresi X_1 menunjukkan variabel kompensasi sebesar 0,555 yang menyatakan bahwa jika kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 55,5%.
3. Hasil regresi X_2 menunjukkan variabel pendidikan dan pelatihan sebesar - 0,148 yang menyatakan bahwa jika pendidikan dan pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (produktivitas) juga akan mengalami penurunan sebesar 14,8%.
4. Hasil regresi X_3 menunjukkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,058 yang menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 5,8%.

1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial

a. Kompensasi

Pada tabel V.40 diatas terlihat bahwa berdasarkan statistik t hitung sebesar 2,126 > t tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara

signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pada tabel V.40 diatas terlihat bahwa berdasarkan statistik t hitung sebesar $-0,454 < t$ tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

c. Lingkungan Kerja

Pada tabel V.40 diatas terlihat bahwa berdasarkan statistik t hitung sebesar $0,392 < t$ tabel sebesar 1,680. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel V.40 dibawah ini :

Tabel V.40 Hasil Uji F Hitung

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.178	3	71.393	3.542	.023 ^a
	Residual	806.253	40	20.156		
	Total	1020.432	43			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Diklat

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 11

H : Secara bersama-sama kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

Berdasarkan statistik f tabel sebesar 4,062 > f hitung sebesar 3,542 maka hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada tabel V.41 dibawah :

Tabel V.41 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.210	.151	4.490	1.179

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Diklat

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 11

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,458, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,210 artinya 21% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja, hal ini dibuktikan bahwa berdasarkan uji secara parsial hanya terdapat satu variabel independen yaitu kompensasi yang berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini (Santoso, 2004:354).

D. Pembahasan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa hanya terdapat satu variabel independen yang menyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kompensasi (X_1), sedangkan dua variabel lainnya yaitu pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru. Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

BAB VI

PENUTUP

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

A. Kesimpulan

1. Hasil regresi secara parsial variabel kompensasi menunjukkan t hitung sebesar $2,126 > t$ tabel sebesar $1,680$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.
2. Hasil regresi secara parsial variabel pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar $-0,454$ dan $0,392 < t$ tabel sebesar $1,680$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.
3. Hasil regresi secara simultan menunjukkan secara statistik f tabel sebesar $4,062 > f$ hitung sebesar $3,542$ maka hipotesis ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru.

4. Nilai R sebesar 0,458, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena $R < 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,210 artinya 21% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. SARAN

1. Faktor kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan kepada pihak PT. Bangkinang agar memprioritaskan besarnya gaji dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
2. PT. Bangkinang Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan industri karet yang tidak mengkhususkan karyawan memiliki skil dan kemampuan khusus dalam bekerja, hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan tidak terlalu mementingkan faktor pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya.
3. Lingkungan kerja PT. Bangkinang berupa alat dan teknologi yang digunakan dinilai karyawan selama ini telah memadai untuk sebuah perusahaan industri karet. Dengan penggunaan peralatan dan teknologi yang baik, tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Bangkinang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan ukuran sampel yang lebih

besar dari penelitian sekarang untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, prabu, mangkunegara, 2001. *MSDM*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arman Hakim nasution M. eng, 2006. *Manajemen Industri*. Penerbit Andi. Bandung Yokyakarta)
- Azwanto, dkk, 2008. *Peningkatan motivasi kerja pada kantor dinas koperasi Kabupaten Pelalawan*. UIN SUSQA, Riau.
- Basu Swastha, DH. dan Ibnu Sukotjo.2001. *Pengantar Bisnis Modern*. (Pengantar Bisnis Modern.Yokyakarta: Liberty.
- Gary Desster, 2009. *MSDM*. PT. Macana Jaya Cemerlang.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko Hadi, T. 2001. *Manajemen*.Yokyakarta: BPE.
- Husein Umar. 2005. *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Indriyo Sudarmo dan Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*.Yokyakarta; BPE.
- James A. F. Stoner. 1996. *MSDM*. PT. Glora aksara pratama.
- Lalu Sumayang.2003.*Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta. PT. Salemba Emban Patria.
- Malayu, S.P. Hasibuan.2008. *Manajemen Dasar Pengertian ,dan Masalah*.Jakarta: umiAksara.
- Mangku Negara, Drs , M. S. I. Psi. 2007. *MSDM*. PT. Remaja Rosada Karya Bandung.
- Marihot tua effendi. Drs, M.s.i 2005. *MSDM*. PT. Gramedia Jakarta.
- Much Darsyah Sinungan. 2008. *Produktivitas apa dan bagaimana. Perpustakaan nasional (KTD)*.
- Ravianto,J, 1999. *Produktivitas dan Manajemen*. Lembaga suara informasi, Yogyakarta.
- Sinungan Mhdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Stephen. P. Robbins 2006. *pelaku organisasi*.Jakarta: PT. Indeks.

Suharsimi Arikunto. 2000. *Prosedur Penelitian Praktis*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sule, Tisnawati, 2005. *Pengantar Manajemen*. Lencana , Jakarta.

Timple, 2000. *Produktivitas*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.

Veithzal Rivai, M. B .A.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari tiorike Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 : Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Bangkinang.....	5
TABEL 3.1 : Jumlah Populasi dan Sampel.....	49
TABEL 5.1 : Responden Menurut Umur.....	71
TABEL 5.2 : Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	72
TABEL 5.3 : Responden Menurut Lama Bekerja.....	72
TABEL 5.4 : Tanggapan Responden Upah Dan Gaji Yang Diberikan	73
TABEL 5.5 : Tanggapan Responden Penghasilan Yang Diberikan	74
TABEL 5.6 : Tanggapan Responden Fasilitas Yang Diberikan	74
TABEL 5.7 : Tanggapan Responden Jaminan Asuransi.....	75
TABEL 5.8 : Tanggapan Responden Bonus Yang Diberikan	75
TABEL 5.9 : Tanggapan Responden Insentif Yang Diberikan	76
TABEL 5.10: Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Tunjangan.....	76
TABEL 5.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi.....	77
TABEL 5.12: Tanggapan Responden Terhadap Materi Yang Diberikan Dalam Pendidikan Dan Pelatihan	78
TABEL 5.13: Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Yang Diberikan Dalam Mengikuti Program Pendidikan Dan Pelatihan.....	78
TABEL 5.14: Tanggapan Responden Terhadap Adanya Alat Bantu Yang Digunakan Dalam Proses Pendidikan Dan Pelatihan	79
TABEL 5.15: Tanggapan Responden Terhadap Metode Yang Diterapkan Dalam	

Pendidikan Dan Pelatihan	79
TABEL 5.16: Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Yang Digunakan	
Untuk Praktek Pendidikan Dan Pelatihan	80
TABEL 5.17: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kemampuan	
Tenaga Pelatih Dalam Menerangkan Materi	80
TABEL 5.18: Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pendidikan	
Dan Pelatihan Secara Keseluruhan	81
TABEL 5.19: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pendidikan dan Pelatihan	81
TABEL 5.20: Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan	
Dilingkungan Kerja.....	82
TABEL 5.21: Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran Udara Yang	
Ada Didalam Ruangan Pabrik	83
TABEL 5.22: Tanggapan Responden Terhadap Penerangan	83
Yang Ada Didalam Ruangan Pabrik.....	83
TABEL 5.23: Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Keamanan	
pada Saat melaksanakan Proses Produksi	84
TABEL 5.24 : Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kenyamanan	
yang Ada Di lingkungan Kerja	84
TABEL 5.25: Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan	
yang Diberikan Perusahaan.....	85
TABEL 5.26: Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sosial Antar	
karyawan yang Ada Didalam Perusahaan	85

TABEL 5.27: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel

Lingkungan Kerja	86
------------------------	----

TABEL 5.28: Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja dari para Karyawan

Di Perusahaan	87
---------------------	----

TABEL 5.29: Tanggapan Responden Terhadap

Tingkat kehadiran Para Karyawan	88
---------------------------------------	----

TABEL 5.30: Tanggapan Responden Terhadap Mesin yang Digunakan

dalam Proses Produksi..	88
-------------------------------	----

TABEL 5.31: Tanggapan Responden Terhadap Keefisienan dan keefektifan

Produksi yang Dihasilkan	89
--------------------------------	----

TABEL 5.32: Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan dan Ketepatan

Waktu dalam Proses Produksi	89
-----------------------------------	----

TABEL 5.33: Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan

Material dalam Memproduksi Suatu Barang	90
---	----

TABEL 5.34: Tanggapan Responden Terhadap Keefektifan Biaya dalam

Memproduksi Suatu Barang.	90
--------------------------------	----

TABEL 5.35: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktifita

TABEL V.36: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

TABEL V.37: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.

TABEL V.38: Hasil Uji Multikolineritas

TABEL V.39 : Hasil Uji Antokolerasi	97
---	----

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR I.1 : Bagan Proses Produksi PT. Bangkinang Pekanbaru.....	3
GAMBAR II.1 : Kerangka Pemikiran.....	48
GAMBAR IV.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	64
GAMBAR V.1 : Diagram P-P Plot Normalitas.....	95
GAMBAR V.2 : Diagram Scatterplot Heterokedastisitas.....	98

BIOGRAFI

Penulis lahir pada tanggal 09-02-1985 namun karna adanya kesalahan dari pihak sekolah maka tanggal lahir yang ada di ijazah Sekolah Dasar 08-03-1984 di Terantang Kec. Kampar, dari kedua orang tua yang mana ayah bernama **DAHIYAR** dan Ibu **NURUMA** dan Penulis diberi nama **Edi Putra**.

Pendidikan Formal yang telah dilalui yaitu sekolah dasar di SD 016 Terantang seteleasai pada tahun 2000, setelah itu melanjutkan lagi kesekolah Sekolah Menengah Tingkat Pertama di MTS. TI Terantang tamat pada tahun 2003 dan melanjutkan kembali ke Tingkat Menengah Atas yaitu SMK-PGRI Pekanbaru dan berhasil menamatkan pada tahun 2006, demi menimbah ilmu yang lebih dalam lagi kemudian Penulis melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi lagi yaitu perguruan tinggi pada tahun 2006 di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Pekanbaru.